

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL:
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:
3. ALCANCE:
4. MARCO LEGAL:
5. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL
6. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO/VIOLENCIA SEXUAL:
7. CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:
8. TIPOS DE ACOSO SEXUAL.
9. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN ESPACIOS LABORALES.
10. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO/VIOLENCIA SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN ESPACIOS LABORALES.
11. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS LABORALES.
12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.
13. MEDIDAS DE PROTECCIÓN
14. PROCEDIMIENTO EXTERNO

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos, rutas y medidas de prevención, tratamiento y acciones de protección frente a las conductas constitutivas de presunto acoso y/o violencia sexual; proporcionando certeza y seguridad a sus colaboradores en los espacios laborales libres de violencia, hostigamiento y acoso de esa naturaleza, garantizando condiciones dignas para el trabajo en AUDITORÍA Y SERVICIOS CONTABLES S.A.S.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Prevenir la ocurrencia de conductas de acoso/violencia sexual, y todo tipo de discriminación, fomentando entre los miembros de la Junta Directiva, colaboradores, trabajadores, contratistas, practicantes, pasantes, aliados, socios, proveedores o cualquier otra persona natural o jurídica relacionada con la compañía.

Promover la sana convivencia entre las personas de la compañía, así como el rechazo y "cero tolerancia" hacia el acoso y violencia sexual y todo tipo de discriminación, generando rutas de acción y enfoques para el abordaje de casos de acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral.

Divulgar las estrategias y herramientas de prevención de conductas de violencia y acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral en AUDITORÍA Y SERVICIOS CONTABLES S.A.S.

Definir e informar el procedimiento para el tratamiento y prevención de los casos de acoso sexual y/o discriminación en AUDITORÍA Y SERVICIOS CONTABLES S.A.S.

3. ALCANCE

El presente documento está dirigido a los miembros de Junta Directiva, accionistas, trabajadores, colaboradores, contratistas, aliados, socios, proveedores, y toda

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

persona natural o jurídica que tenga cualquier relación con AUDITORÍA Y SERVICIOS CONTABLES S.A.S.

4. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia, artículo 25.
- Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia". Circular 0055 de 2024 expedida por el Ministerio del Trabajo.
- Ley 2528 de 2025 mediante la cual se ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley 1257 de 2008 Prevención y sanción de violencia contra las mujeres.
- Ley 1010 de 2006 Prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
- Circular 76 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo.

5. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Cualquier acto de asedio físico, psicológico o verbal, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento, o conducta dirigida a una persona que no lo desea o no es consentido, con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo, con una connotación sexual.

6. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO/VIOLENCIA SEXUAL

La Organización Internacional de Trabajo define el acoso sexual como "Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo".

Por su parte, el delito de acoso sexual definido en el artículo 210 A del Código Penal describe la conducta punible como:

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

"El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años."

Para efectos de la presente guía se entenderá por acoso o violencia sexual el comportamiento de un trabajador o destinatario de esta guía (miembro de junta, contratista, socio, aliado, proveedor, y el personal vinculado a cualquiera de ellos), desplegado una o varias veces en su ámbito laboral, sea verbal, gestual, de contacto físico e insinuación, constituido por observaciones, persecución, hostigamiento o asedio de tipo o connotación sexual, lasciva o libidinosa, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hecho en contra o que afecten la dignidad de otro trabajador, siendo estos actos indeseados y ofensivos para el destinatario.

7. Conceptualización de discriminación

La Corte Constitucional ha definido la discriminación como "un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica. (...) El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato de que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales" (Sentencia T-125/97).

En Colombia se tipifica penalmente la conducta de discriminación en caso de quienes arbitrariamente impidan, obstruyan o restrinjan el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación; de igual manera, se tipifica el hostigamiento de la ejecución de esta conducta como un tipo penal autónomo.

8. Tipos de acoso sexual

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

- Quid pro quo: es aquella que se establece en la jerarquía de una organización o compañía, y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder beneficios laborales.
- Acoso sexual generador de un ambiente hostil: ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe.

9. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN ESPACIOS LABORALES.

A manera enunciativa se señalan las siguientes conductas que constituyen acoso, violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral, la cuales se encuentran definidas en las diferentes normas nacionales e internacionales:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona.
- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o habilidades/capacidades sexuales.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto-físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual
- Agresiones físicas de carácter sexual.

Los siguientes comportamientos pueden ser considerados como discriminación, entendiéndolos de manera enunciativa y no taxativa:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos, sesgos o prejuicios, fundadas en las características de diversidad de las personas tales como: sexo, discapacidad, identidad étnica, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, orientación sexual, identidad o expresión de género, nivel socioeconómico, condición de víctima del conflicto, retirado de fuerza pública, excombatiente o cualquier otra característica socio cultural, así como diversidad de pensamiento, expresión y formas de ser.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas basadas en sus características de diversidad.
- Los comentarios continuos y ofensivos sobre el aspecto físico, la identidad o cualquier otra característica de diversidad.
- Utilizar humor o expresiones sexistas, machistas, homofóbicas, xenofóbicas, discafóbicas, racistas, clasistas, etnocentristas, edadistas y cualquier otra forma de discriminación directa o indirecta.
- Impartir órdenes humillantes o contradictorias en función de las características de diversidad de la persona.

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su diversidad.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de sus características de diversidad y no de su competencia o talento.
- Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.) a una persona en función de su diversidad.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad.
- Denegar acceso a servicios o beneficios legales o extralegales en función de su diversidad, desconociendo los derechos que la ley le otorga.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de sus características de diversidad.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de sus características de diversidad.
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios, sesgos o preconcepciones basadas en las características de diversidad del individuo.
- Agresión física a una persona por razón de su diversidad.

10. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO/VIOLENCIA SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN ESPACIOS LABORALES.

Las personas víctimas de acoso/violencia sexual y/o discriminación en espacios laborales tienen los siguientes derechos:

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que pueda acudir.

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

11. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS LABORALES.

Cualquier colaborador, empleado, contratista, pasantes, practicante y demás personas que participen en el contexto laboral y ya sea la presunta víctima, o cualquier compañero, podrán presentar queja por presunto acoso sexual o violencia, ante Gerencia - Talento Humano, por conductas repetitivas e insistentes que puedan ser interpretadas como acoso sexual laboral.

Todas las personas, que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento de la dependencia del área de Gerencia - Talento Humano encargados de recibir las quejas por este tipo de conductas.

Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.

Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

Las sanciones que se impongan por proceso disciplinario relacionado con acoso sexual laboral deberán ser registradas en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE donde se informará Lugar y fecha de los hechos, caracterización de las víctimas y victimarios, medidas de protección, prevención y atención tomadas, y si se dio traslado a la entidad judicial competente.

El procedimiento interno podrá desarrollarse de forma paralela con el proceso penal, tomando decisiones con base en las etapas y términos establecidos en el Reglamento de Trabajo de la empresa.

RUTA DE ATENCIÓN DE DENUNCIA O REPORTE

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

Toda persona que conozca o considere haber sido afectada por conductas de acoso, violencia sexual o discriminación puede poner en conocimiento el hecho ante la empresa.

Paso 1. Canales institucionales para la atención de conductas constitutivas de acoso/violencia o discriminación:

Correo electrónico:

línea telefónica:

Paso 2. Denuncia o reporte:

Toda denuncia o reporte debe ser presentada, precisando la siguiente información:

- Las condiciones de modo, tiempo y lugar de los hechos: fecha de ocurrencia de los hechos, lugar de ocurrencia de los hechos, descripción detallada de los hechos.
- Soportes en caso de contar con ellos: correos, WhatsApp, audios, videos.
- Información completa de la persona denunciada/reportada (en caso de conocerla), como: nombre completo, apellido, cargo y área.
- Nombre completo y contacto de las personas que tienen conocimiento del comportamiento del denunciado/reportado: trabajador, contratista u otros.
- Detallar el nombre completo y contacto de las personas que se han visto afectadas por los hechos denunciados/reportados.

Es responsabilidad del denunciante/reportante:

Colaborar con la gestión de los asuntos denunciados/reportados:

- Respondiendo a la solicitud de ampliación.
- Adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.
- Asistiendo a la eventual citación que realice la Dirección Corporativa de Cumplimiento (RCU), o quien haga sus veces, para efectuar una entrevista de carácter confidencial.
- Hacer seguimiento a su denuncia a través del correo electrónico o línea telefónica dispuesta para este asunto.

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

La persona encargada de recibir la información de los hechos debe(n) asegurar un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada, sin que les sea dable emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos.

Paso 3. Análisis del caso por parte del área de Gerencia - Talento Humano:

Recibida la documentación, Gerencia - talento humano, realizará el análisis de los elementos y actores involucrados permite definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Compañía ante el presunto caso por acoso sexual que se puedan presentar, aquí se identifican las posibles personas involucradas en la situación y el contexto en el que se presenta la situación. Este análisis deberá efectuarse dentro los 10 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia y/o queja.

Paso 4. Protección al denunciante:

- Garantías de protección contra la víctima, la compañía deberá mantener la confidencialidad de la persona víctima de acoso sexual laboral y procurar un ambiente sano de trabajo, así como iniciar el plan de seguimiento con la ARL respectiva.
- Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra denunciantes, testigos, colaboradores o participantes en investigaciones.
- Protección de datos: La divulgación no autorizada se considera falta grave con aplicación de medidas disciplinarias.
- Confidencialidad y reserva: Los procesos tienen carácter confidencial y reservado, cumpliendo con el debido proceso.
- Apoyo psicológico: Acompañamiento psicológico disponible para víctimas.
- Acciones disciplinarias internas a través del área de Gerencia - Talento Humano.
- Direccionamiento a entidades externas: Este paso se puede desarrollar de manera simultánea con el anterior, por ejemplo, Medicina Legal, secretaria de Salud, urgencias médicas, fiscalía general, ICBF, Personería, Defensoría del pueblo, etc.

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso o violencia sexual o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la persona afectada haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

Las medidas de protección se enfocan en tres puntos:

Cuidado inmediato

En caso de presentarse una situación constitutiva de acoso, violencia sexual o discriminación, el jefe inmediato de la presunta víctima o su superior inmediato, tomará las medidas oportunas para que la presunta víctima no deba convivir en el mismo ambiente laboral con el presunto victimario, pudiéndose permitir el teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima, efectuar el traslado de la víctima (si lo solicita) o de la persona acosadora. Conforme con lo expuesto en la Sentencia de la corte Constitucional T 140 de 2021, quien debe ajustarse a las modificaciones en su relación laboral es el victimario y no la víctima, esto con el fin de evitar posibles retaliaciones y revictimizar al denunciante.

La atención psicosocial:

Una vez se conozca de un caso de acoso, violencia sexual o discriminación la persona podrá acceder a los servicios de atención médica psicosocial que se proveen. Estas medidas se mantendrán durante el tiempo que la víctima lo considere necesario, al margen de la existencia de un proceso disciplinario, ético, laboral o penal.

La asesoría jurídica:

La compañía realizara acompañamiento jurídico gratuito a la víctima y al presunto agresor. Con el objetivo de salvaguardar el debido proceso y la dignidad humana.

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

Asimismo, se le informara a la víctima sobre sus derechos y se define si el caso se resuelve internamente o requiere denunciar ante la justicia ordinaria.

Paso 5. Seguimiento de las acciones emprendidas

Se realiza después de la activación la ruta de intervención con los siguientes propósitos: - Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de acoso laboral o acoso sexual que se establecieron en la primera atención. - Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores y garantizar prevención y no repetición tales como:

Confidencialidad absoluta

No represalias

Apoyo psicológico

Separación física del presunto agresor.

Paso 6. Cierre del caso y archivo del proceso.

Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

- Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos.
- Cuando la víctima tome la decisión definitiva de retirar la queja y no continuar con el proceso.
- Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la compañía.

Surtido todo el trámite interno y cerrado el caso, el área de Gerencia - Talento Humano deberá, archivar el caso en el respectivo repositorio digital y los reportes a que haya lugar en virtud de lo previsto en la normativa nacional aplicable.

13. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El objetivo de las medidas de prevención es sensibilizar a los destinatarios de la presente guía acerca de la necesidad de mantener un entorno laboral enmarcado en el respeto de la libertad y la dignidad de las personas. De esta manera, resulta fundamental la ejecución de medidas que permitan reconocer que existe una política

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

empresarial de "cero tolerancia" frente a conductas de violencia, acoso sexual o discriminación. Para el efecto se pueden adelantar las siguientes acciones:

- Capacitación

Se realizará capacitaciones y acciones de comunicación pedagógica de forma recurrente sobre diversidad, equidad, inclusión, conductas que favorecen entornos emocionalmente seguros, y sobre aquellas conductas que constituyen expresiones de violencia o discriminación, consecuencias del acoso, violencia y discriminación, y sobre el procedimiento aplicable en caso de presentarse este tipo de situaciones.

- Difusión de información

El alcance, la gravedad de la conducta y las formas de presentarse el acoso, violencia sexual o discriminación, deben ser divulgados de manera permanente a través de los canales de comunicación de la empresa. Para esto, se diseñarán piezas y contenidos que informen sobre los medios utilizables para poner en conocimiento estas situaciones, así como los canales dispuestos por parte de la empresa para brindar información y orientación sobre los derechos de las personas que se consideren víctimas de esta conducta.

- Sanciones con un enfoque pedagógico

Asercont realiza seguimiento permanente sobre hechos o circunstancias que puedan configurar casos de violencia, acoso sexual o discriminación, así como determinar las medidas sancionatorias impuestas en los casos originarios.

14. PROCEDIMIENTO EXTERNO

La presunta víctima, podrá acudir directamente a las Entidades Competentes:

- Fiscalía General de la Nación.
- Denuncia directa por parte de la víctima
- Ministerio del Trabajo / Inspecciones de Trabajo.
- Comisarías de Familia y Casa de Justicia del Distrito de Cartagena: orientación, acompañamiento y medidas de protección.
- Línea Nacional contra Violencia 155 24/7 Orientación a mujeres víctimas.

	Protocolo para la prevención, atención de acoso sexual y discriminación en espacios laborales	CÓDIGO	PR-RH-POL-051
		VERSIÓN	1.1
		FECHA	24/09/2026

- Emergencias 123 24/7 Situaciones de riesgo inmediato.

15. OTRAS DISPOSICIONES

Las modificaciones del presente protocolo serán aprobadas por la Gerencia y la Dirección Operativa.

YEISSON MANUEL CASTRO MONSALVES
 GERENTE

CARINA QUINTERO LÓPEZ
 DIRECTORA OPERATIVA